

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin dinamis juga terjadi pada dunia pendidikan khususnya di Perguruan Tinggi (PT). Untuk mengantisipasi kondisi persaingan yang semakin tajam penting bagi Perguruan Tinggi memperhatikan faktor – faktor internal maupun eksternal. Pada faktor internal misalnya, dapat pula ditinjau dari sisi pembuatan prosedur yang adil untuk menilai kinerja manajerial. Kinerja manajerial dalam sebuah Perguruan Tinggi terkait dengan profesionalitas dosen yang mempunyai peran ganda yaitu peran dia sebagai manajer (menduduki jabatan struktural) dan sebagai staf pengajar. Sebagai manajer dia harus menjalankan fungsi – fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menjamin agar keputusan yang dibuat oleh manajer puncak tidak menyimpang dari kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer, diperlukan kegiatan pengendalian. Disamping itu dibutuhkan komunikasi yang baik antara manajer puncak dengan para manajer tingkat menengah dan bawah, sehingga para manajer merasa diikutsertakan dalam penetapan anggaran.

Sistem penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan. (Top down approach) pendekatan dari atas ke bawah atau (Bottom up approach) pendekatan dari bawah ke atas. Penyusunan

anggaran dari bawah ke atas yaitu anggaran yang disusun oleh manajer pelaksana dengan memperoleh informasi dari staf manajemen mengenai keadaan perusahaan secara keseluruhan dan manajer tingkat atas akan menilai sekaligus mengesahkan anggaran yang dibuat oleh manajer tingkat bawah.

Beberapa penelitian yang memunculkan aspek perilaku dalam proses penganggaran, misalnya Gaya Kepemimpinan (Brownell, 1983), Perilaku Manajer (Merchant, 1991), Pengaruh Motivasional (Latham, 1983) Keadilan Persepsian (Wentzel, 2002) dan Komitmen pada Tujuan (Chong, 2002) penelitian diatas memberi kesan bahwa manajer dalam menyusun anggaran mempertimbangkan sisi perilaku manusia memiliki pengaruh besar terhadap tercapainya target anggaran dalam proses penganggaran (Mulyasari, 2002). Salah satu tipe proses penganggaran adalah partisipatif (partisipasi badget), (Candra dalam Mulyasari, 2002). Pada sistem partisipasi dalam penyusunan anggaran, persiapan skedule anggaran akan dimulai dari hirarki yang lebih rendah. Partisipasi manajer dalam penetapan anggaran adalah pengikutsertaan manajer dalam penyusunan anggaran. Anggaran partisipatif melibatkan semua tingkat manajemen untuk mengembangkan rencana anggaran serta memiliki banyak aspek perilaku yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Conlon (1993) dalam Mulyasari (2004) menyebutkan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan dan kelayakan prosedur – prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan - keputusan

dalam organisasi. Dipandang dari persepsi bawahan, keadilan prosedural berhubungan dengan seluruh proses yang diterapkan oleh atasan mereka untuk mengevaluasi kinerja mereka, sebagai sarana untuk mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan untuk menentukan reward bagi mereka seperti promosi atau kenaikan gaji. (Macfarlin, 1992) dalam Wasisto (2004) menyatakan bahwa adil tidaknya proses prosedur yang diterapkan menunjukkan tinggi rendahnya keadilan menurut bawahan.

Pengambilan keputusan yang tepat juga dapat dipertimbangkan dengan pembuatan prosedur yang adil. Hal ini senada dengan penilaian Folger (1985) dalam Gilliland (1993) yang menyatakan bahwa teori keadilan prosedural juga berkaitan dengan keadilan dari prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan. Beberapa studi tentang pembuatan prosedur yang adil (keadilan prosedural) banyak dikaitkan dengan kinerja manajerial (Misal: Early (1987) yang menyimpulkan bahwa keadilan prosedural berkorelasi positif dengan kinerja manajerial; Lau (2002) mengukur keadilan prosedural persepsian dengan seberapa adil prosedur yang digunakan organisasi untuk kinerja; Mulyasari (2004) mengungkapkan bahwa persepsi keadilan prosedural dapat mempertinggi kinerja, dengan dua teori pertama *the self interest model (instrumental perspective)* dan kedua *the group value model (relational perspective atau non instrumental voice)*; Tang (1996) dalam Zulfikar (2006) yang menemukan bukti bahwa jika manajer dapat menerapkan peraturan secara adil dan konsisten pada karyawan dan memberikan penghargaan berdasar kinerja maka karyawan akan memiliki

persepsi positif mengenai keadilan prosedural; Wasisto (2004) menemukan bahwa keadilan prosedural berkorelasi positif dengan kinerja.

Sebaliknya sebagian peneliti menemukan adanya hubungan yang tidak konsisten antara keadilan prosedural dengan kinerja manajerial misal, Early (1987) dalam Wasisto (2004) menemukan bahwa keadilan prosedural berkorelasi positif dengan kinerja manajerial. Sementara Kanfer (1987) dalam Zulfikar (2006) menemukan korelasi yang sebaliknya. Hasil penelitian Wasisto (2004) yang merupakan replikasi dari penelitian Lau (2002) menyebutkan bahwa hubungan positif antara keadilan prosedural dengan kinerja manajerial bersifat tidak langsung dan dimediasi penuh oleh partisipasi penganggaran.

Berbeda dengan Nouri (1992) menyatakan bahwa pada awal – awal riset antara partisipasi penganggaran dan kinerja manajer menunjukkan bukti yang tidak menyakinkan (*inconclusive*) dan seringkali bertentangan. Hasil penelitian Campbell (1986) dalam Supriyono (2004) menunjukkan asosiasi negatif secara signifikan, sedangkan Brownell (1986) dalam Supriyono (2004) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, Negatif tidak signifikan (Mitchell, 1979), positif tidak signifikan (Latham, 1982).

Govindarajan (1986) dalam Supriyono (2004) menyebutkan bahwa untuk mengatasi ketidak konsistenan hasil – hasil riset diperlukan pendekatan kontijensi, pendekatan kontijensi memberikan hubungan antara keadilan prosedural dan kinerja manajerial diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel yang bersifat kondisional. Salah satu variabel

kondisional tersebut adalah *variabel anteseden*. *Variabel anteseden* adalah variabel yang mempunyai kesamaan dengan variabel antara, yakni merupakan hasil yang lebih mendalam dari penelusuran hubungan kausal antara variabel. Perbedaannya, "variabel antara" menyusud diantara variabel pokok, sedangkan variabel anteseden mendahului variabel pengaruh. Berdasarkan temuan – temuan penelitian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang antara variabel partisipasi penganggaran dengan kinerja manajerial untuk mendapatkan data empiris apakah kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dan juga meneliti apakah kinerja manajerial berpengaruh terhadap keadilan prosedural sebagai variabel anteseden. Adapun judul penelitian ini adalah "PENGARUH PARTISIPASI PENGANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KEADILAN PROSEDURAL SEBAGAI VARIABEL ANTESEDEN".

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap variabel - variabel yang telah diuji oleh Kenis (1979); Muslimah (1998); Lau (2002); dan Wasisto (2004) dll. Adapun Rumusan peneliltiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi penganggaran mempengaruhi kinerja manajerial yang positif signifikan;

2. Apakah keadilan prosedural mempunyai pengaruh hubungan antara partisipasi penganggaran dan kinerja manajerial.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis apakah partisipasi penganggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial;
2. Menganalisis apakah keadilan prosedural sebagai variabel anteseden mampu mempengaruhi partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial;.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dan sumbangan yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara praktis dan manfaat individual bagi penulis dalam menjalankan studi akademis;
2. Adapun manfaat akademis yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian - penelitian selanjutnya;
3. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi reverensi dan pertimbangan bagi pihak manajemen ataupun pejabat struktural dalam rangka mendesain sistem penganggaran perguruan tinggi dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang mana setiap bab akan menguraikan antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penyusunan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori - teori yang relevan dengan penelitian: memuat konsep akuntansi manajerial, anggaran, partisipasi penganggaran, keadilan prosedural, kinerja manajerial. pendekatan kontijensi, peneltian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan mengemukakan mengenai jenis penelitian, populasi sample dan pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum penelitian, pengumpulan data, karakteristik responden, analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.